

LA RÉDACTION ET L'ÉVALUATION DE

LETTRES DE RECOMMANDATION

LE SAVIEZ-VOUS?

Ci-dessous sont présentés des exemples tirés de la recherche qui expriment des différences observées dans la rédaction et l'interprétation de lettres de recommandation en fonction de particularités identitaires. Dans les études citées :

- Les gens composaient de meilleures lettres de recommandation aux personnes qui leur étaient similaires sur les plans du genre et de la personnalité¹;
- Les lettres de recommandation les moins persuasives rédigées pour les femmes présentaient souvent celles-ci comme étant moins professionnelles et moins capables, tout en minimisant ou en omettant leurs accomplissements professionnels et leurs qualités personnelles²;
- Il était plus fréquent pour une femme de se voir attribuer une lettre d'assurance minimale (courte lettre à laquelle il manque des éléments importants) que pour un homme. De plus, les candidats masculins recevaient, en moyenne, des lettres plus longues comparativement aux candidates féminines²;
- Les lettres de recommandation rédigées pour des femmes contenaient plus souvent des éléments suscitant le doute (p. ex., langage négatif : « bien qu'il ne s'agisse pas de ma meilleure étudiante ») que celles écrites pour des hommes²;
- Les femmes qui composaient des lettres pour d'autres femmes étaient 16 fois plus enclines à nommer la personne de manière informelle (prénom) que formelle (titre ou nom de famille)³, ce qui peut affecter la crédibilité de la candidature⁴;



- Les lettres de recommandation ne faisaient pas usage du même vocabulaire pour les hommes et les femmes;
 - > Celles rédigées pour les hommes contenaient davantage d'adjectifs relevant le talent et les habiletés (p. ex., analytique), contrairement à celles écrites pour les femmes⁵;
 - > Les femmes se faisaient plus souvent qualifiées comme étant consciencieuses et travailleuses, tandis que les hommes comme étant excellents et accomplis².
- Similairement, des différences importantes basées sur l'ethnicité ont été soulevées dans les mots de vocabulaire utilisés. Les personnes à la peau blanche étaient plus susceptibles d'être décrites avec des mots marquants tels que « remarquables », « exceptionnel » et « meilleur » que les personnes noires, asiatiques et hispaniques⁶.
- Les caractéristiques les plus souvent associées aux femmes dans les lettres de recommandation (*communal characteristics*, p. ex., serviabilité, amabilité, sympathie, sensibilité, tact, chaleur, bienveillance) avaient une influence négative sur les décisions d'embauche à l'université⁷. (voir le [feuilleton sur les expressions](#) ayant une connotation de genre pour plus d'informations)
- Il pouvait être difficile d'aborder la question des handicaps dans les lettres de recommandations, car cette différence risquait d'être perçue comme une incompétence ou une déficience aux yeux des membres du comité d'évaluation⁸;
- Les lettres de recommandation n'étaient pas toutes rédigées de la même manière et comportaient des éléments différents en fonction des cultures⁹⁻¹²;
- Une lettre de recommandation pouvait être interprétée de différentes manières en raison des différences culturelles qui pouvaient exister entre la personne ayant écrit la lettre et la personne qui en faisait la lecture¹¹.



LES LETTRES DE RECOMMANDATION N'ÉTAIENT PAS TOUTES RÉDIGÉES DE LA MÊME MANIÈRE ET COMPORTAIENT DES ÉLÉMENTS DIFFÉRENTS EN FONCTION DES CULTURES.

RECOMMANDATIONS

Ci-dessous sont présentés, à titre d'inspiration, des exemples de pratiques relatives à la rédaction et à l'évaluation de lettres de recommandation.

1

Rédaction des lettres de recommandation

AVANT LA RÉDACTION

Prendre connaissance des critères d'évaluation et s'assurer de suffisamment connaître la personne candidate avant d'accepter de lui rédiger une lettre de recommandation^{CFSG};

S'assurer d'avoir le temps d'écrire une lettre de recommandation de qualité¹³;

Si la recommandation ne peut pas être honnête ou faite sans réserve, conseiller à la personne candidate de se tourner vers quelqu'un d'autre qui pourrait être en meilleure posture pour rédiger la lettre recommandation¹⁴;

Demander à la personne candidate de fournir son dossier de candidature à jour pour aider à composer une lettre personnalisée et ciblée².

Afin de la rendre plus convaincante, composer la lettre de manière personnalisée en évitant autant que possible les gabarits dans lesquels il ne faut qu'ajouter quelques informations (à moins que cela ne soit exigé)^{CFSG};

Nommer la personne de manière formelle (par son nom complet ou par son titre) plutôt que de manière informelle (par son prénom) pour éviter d'affecter la crédibilité de la candidature⁴;

Inclure toutes les informations de base généralement attendues dans une bonne lettre de recommandation (p. ex., l'implication et le lien entre la personne rédigeant la lettre et la personne recommandée, la description des travaux de cette dernière, une appréciation évaluative de ses accomplissements et des exemples concrets pour soutenir les affirmations émises) et aborder tous les critères d'évaluation^{2,13};

Présenter les idées avec soin. Par exemple, si telle n'est pas l'intention, éviter d'intégrer des éléments pouvant semer un doute au sujet des compétences, qualifications ou tout autre aspect

du candidat ou de la candidate chez la personne qui lira la lettre (p. ex., langage négatif ou à connotation négative)²;

Ne pas utiliser des caractéristiques stéréotypées (p. ex., dire d'une femme qu'elle est maternelle) pour décrire la personne¹³;

Utiliser des superlatifs (adjectifs qui expriment une qualité de niveau supérieur; p. ex., exceptionnel, excellent) peu importe l'origine, le sexe ou le genre de la personne¹³. Toutefois, faire attention à ne pas en abuser pour ne pas discréditer le candidat ou la candidate^{CFSG};

Ne pas inclure de caractéristiques pouvant être considérées comme discriminatoires (p. ex., la nationalité, la culture, l'orientation sexuelle)¹⁴;

Privilégier dès le début de la rédaction une écriture épicène et des formulations neutres, car il est difficile d'adapter un texte qui a été préalablement pensé et écrit au masculin générique (voir le [guide disponible en ligne](#) pour plus d'informations).

PENDANT LA RÉDACTION

APRÈS LA RÉDACTION

S'assurer que la lettre n'implique ni une description trop détaillée ni une description trop succincte des compétences de la personne. La longueur optimale minimisera le risque de présence d'éléments semant le doute ainsi que celui d'omission d'informations importantes (une courte lettre faisant une bonne synthèse peut s'avérer plus efficace qu'une longue lettre qui manque de cohérence)²;

Poser un regard objectif en se demandant si la lettre serait la même pour une personne issue d'une autre culture ou appartenant à un autre sexe ou à un autre genre¹³. Se questionner sur ses propres biais et vérifier qu'ils n'ont pas impacté¹⁵ la rédaction de la lettre.

2

Évaluation des lettres de recommandation

- En cas de doute concernant le contenu d'une lettre provenant d'une culture peu connue ou méconnue, ne pas hésiter à contacter la personne ayant rédigé la lettre dans le but de valider son intention. Ceci permet au lectorat d'avoir la bonne interprétation du contenu¹¹;
- Prendre le temps de lire bien attentivement les lettres de recommandation¹⁶ et accorder le même temps pour chaque lettre ou pour chaque dossier de candidature^{CFSG};
- Éviter de considérer de manière automatique qu'une lettre plus longue est une lettre plus positive¹⁶;
- Se former au sujet des biais dans les lettres de recommandation et y porter une attention particulière¹⁵ (p. ex., garder en tête que, comparativement à celles rédigées pour les hommes, les lettres écrites pour des femmes peuvent comporter davantage d'éléments suscitant le doute²).



EXEMPLES FICTIFS DE LETTRES DE RECOMMANDATION

Exemple d'une lettre d'assurance minimale

Dr Alfred Koop,

C'est avec plaisir que j'écris cette lettre de recommandation pour Dre Sarah Gray. J'ai connu Sarah en tant que résidente et employée au Mrahonod Metropolitan Hospital. Elle est bien informée, plaisante et il est facile de bien s'entendre avec elle. Je n'ai aucune hésitation à la recommander pour une position de professeure à Centvingcinq. Je serais heureux de répondre à toutes autres questions à ce sujet.

Charles Lewis, MD
Directeur, Département de psychiatrie

Exemple d'une bonne lettre de recommandation courte

Dr Koop,

C'est avec plaisir que je recommande Dre Sarah Gray pour la nomination au poste de professeure adjointe clinique. Je connais Dre Gray depuis huit ans. Elle a travaillé en recherche avec moi durant un an et a fait sa formation dans notre programme pendant deux ans. Son honnêteté, sa fiabilité et ses hautes valeurs morales font d'elle une personne réfléchie et attentionnée envers les patientes et les patients qui reçoivent ses soins. En tant qu'interne et endocrinologue, elle possède un excellent jugement. Son rôle actuel en tant que membre du corps professoral lui permet de connaître parfaitement les responsabilités qui l'attendent et de servir le département par sa capacité d'instruire la population étudiante ainsi que les résidents et les résidentes.

Charles Lewis, MD
Directeur, Département de psychiatrie

Traduction libre et inclusive d'extraits de

Trix, F. et Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191-220.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0957926503014002277>

Guide de rédaction inclusive en sciences.

https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf

RÉFÉRENCES

- ¹ Eger, H. (1991). *Writer perception, writer projection: The influence of personality, ideology and gender on letters of recommendation* [thèse de doctorat inédite]. University of Illinois.
<https://www.dramaaroundtheglobe.com/writer-perception-writer-projection.html>
- ² Trix, F. et Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191-220. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0957926503014002277>
- ³ Watson, C. (1987). Sex-linked differences in letters of recommendation. *Women and Language*, 10(2), 26.
- ⁴ Chaires de recherche du Canada (2017). *Lettres de recommandation*. Gouvernement du Canada.
<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/referees-repondants-fra.aspx>
- ⁵ Lin, F., Kyung Oh, S., Gordon, L. K., Pineles, S. L., Rosenberg, J. B. et Tsui, I. (2019). Gender-based differences in letters of recommendation written for ophthalmology residency applicants. *BMC Medical Education*, 19(476), 1-5.
<https://doi.org/10.1186/s12909-019-1910-6>
- ⁶ Ross, D. A., Boatright, D., Nunez-Smith, M., Jordan, A., Chekroud, A., et Moore, E. Z. (2017). Differences in words used to describe racial and gender groups in Medical Student Performance Evaluations. *PLoS ONE*, 12(8): e0181659.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0181659>
- ⁷ Madera, J. M., Hebl, M. R., et Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591–1599. <https://doi.org/10.1037/a0016539>
- ⁸ Vidali, A. (2009). Rhetorical hiccups: Disability disclosure in letters of recommendation. *Rhetoric Review*, 28(2), 185-204.
<https://doi.org/10.1080/07350190902740042>
- ⁹ Ebadi, S. et Dovaise, M. S. (2015). A contrastive study of letters of recommendation in Persian and English. *Journal of English Language and Literature*, 3(1), 213-218. <https://journals.techmindresearch.com/index.php/jell/article/view/45/43>
- ¹⁰ Markus, H. R. et Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253.
<https://web.stanford.edu/~hazelm/publications/1991%20Markus%20Kitayama%20Culture%20and%20the%20self.pdf>
- ¹¹ Liu, J. (2007). Intercultural communication in letters of recommendation. *Journal of Intercultural Communication*, 13, s. p.
<https://immi.se/intercultural/nr13/jing.htm>
- ¹² Precht, K. (1998). A cross-cultural comparison of letters of recommendation. *English for Specific Purposes*, 17(3), 241-265.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889490697000124>
- ¹³ Bourses d'études supérieures du Canada Vanier (2019). *Réduire les préjugés inconscients dans le processus d'évaluation*. Gouvernement du Canada. https://vanier.gc.ca/fr/bias_tips-prejuges.html
- ¹⁴ Berkeley Graduate Division (2020). *Writing letters of recommendation*.
<https://gsi.berkeley.edu/gsi-guide-contents/fostering-your-professional-development/writing-letters-of-recommendation/>
- ¹⁵ Fine, E. et Handelsman, J. (2012). *Reviewing applicants: Research on bias and assumptions*. WISELI.
https://wiseli.wisc.edu/wp-content/uploads/sites/662/2018/10/BiasBrochure_3rdEd.pdf
- ¹⁶ Lurie, D. I. (s. d.). *Evaluating job applications and letters of recommendation*. Project PACE.
<http://www.institute.loni.org/lasigma/mentoring/EvaluatingJobApplicants.pdf>



À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La mission de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



L'Université de Sherbrooke s'est engagée dans son plan stratégique 2018-2022 à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan d'action à cet égard, qui est sous la responsabilité directe du recteur. Il est soutenu dans son implantation par le comité de direction, le comité stratégique ÉDI et tous ses comités de travail, tout comme par plusieurs membres influents de notre communauté. L'université est fière de pouvoir compter sur le leadership de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie qui contribue à cet objectif en développant une série de formations et d'outils en matière d'ÉDI, renforçant ainsi notre milieu universitaire.

REMERCIEMENTS

Ce projet a été financé par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

PARTENAIRES FINANCIERS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

Partenaires fondateurs :

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Université de Sherbrooke

Partenaire majeur :

Rio Tinto

Autres partenaires :

Hatch
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie
GE Aviation Bromont
Fondation canadienne FCSCJ
Association minière du Québec
La Fondation de l'Université de Sherbrooke

Avec la participation financière de

